Canadian Human Rights Commission

1988-89 Estimates

Part III

Expenditure Plan

88-02503/

The Estimates Documents

The Estimates of the Government of Canada are structured in three Parts. Beginning with an overview of total government spending in Part I, the documents become increasingly more specific. Part II outlines spending according to departments, agencies and programs and contains the proposed wording of the conditions governing spending which Parliament will be asked to approve. The Part III documents provide additional detail on each department and its programs primarily in terms of the results expected for the money spent.

Instructions for obtaining each volume can be found on the order form enclosed with Part II.

© Minister of Supply and Services Canada 1988

Available in Canada through

Associated Bookstores
and other booksellers

or by mail from

Canadian Government Publishing Centre
Supply and Services Canada
Ottawa, Canada K1A 0S9

Catalogue No. BT31-2/1989-III-21 Canada: $3.00
ISBN 0-660-53920-9 Other countries: $3.60

Price subject to change without notice

1988-89 Estimates

Part III

Canadian Human Rights Commission

Preface

This Expenditure Plan is designed to be used as a reference document. As such, it contains several levels of detail to respond to the various needs of its audience.

The Plan is divided into two sections. Section I presents an overview of the Program including a description, information on its background, objectives and planning perspective as well as performance information that forms the basis for the resources requested. Section II provides further information on costs and resources as well as special analyses that the reader may require to understand the Program more fully.

Section I is preceded by Details of Spending Authorities from Part II of the Estimates and Volume II of the Public Accounts. This is to provide continuity with other Estimates documents and to help in assessing the Program's financial performance over the past year.

This document is designed to permit easy access to specific information that the reader may require. The table of contents provides a detailed guide to the contents of each section. In addition, references are made throughout the document to allow the reader to find more details on items of particular interest.

Table of Contents

Spending Authorities

A. Authorities for 1988-89 -- Part II of the Estimates 4
B. Use of 1986-87 Authorities -- Volume II of the Public Accounts 5

Section I
Program Overview

A. Plans for 1988-89
   1. Highlights 6
   2. Summary of Financial Requirements 7
B. Recent Performance
   1. Highlights 8
   2. Review of Financial Performance 10
C. Background
   1. Introduction 11
   2. Mandate 11
   3. Program Objective 11
   4. Program Description 12
   5. Program Organization for Delivery 12
D. Planning Perspective
   1. Environment 15
   2. Initiatives 17
   3. Update on Previously Reported Initiatives 17
E. Program Effectiveness 19
F. Performance Information and Resource Justification 20

Section II
Supplementary Information

A. Profile of Program Resources
   1. Financial Requirements by Object 22
   2. Personnel Requirements 23
   3. Net Cost of Program 24

Spending Authorities

A. Authorities for 1988-89 -- Part II of the Estimates

Financial Requirements by Authority

Vote	(thousands of dollars)	1988-89 Main Estimates	1987-88 Main Estimates
	Canadian Human Rights Commission		
10	Program expenditures	**10,419**	9,916
(S)	Contributions to employee benefit plans	**1,187**	1,080
	Total Agency	**11,606**	10,996

Votes - Wording and Amounts

Vote	(dollars)	1988-89 Main Estimates
10	**Canadian Human Rights Commission** Canadian Human Rights Commission- Program expenditures	**10,419,000**

Program by Activities

(thousands of dollars)	1988-89 Main Estimates				1987-88 Main Estimates
	Authorized person-years	Budgetary Operating	Capital	**Total**	
Canadian Human Rights Commission	180	11,593	13	**11,606**	10,996
1987-88 Authorized person-years	176				

B. Use of 1986-87 Authorities -- Volume II of the Public Accounts

Vote (dollars)		Main Estimates	Total Available for Use	**Actual Use**
	Budgetary			
	Canadian Human Rights Commission			
10	Program expenditures	8,951,000	9,383,000	**8,519,771**
(S)	Contribution to employee benefit plans	881,000	977,302	**977,302**
	Total Program	9,832,000	10,360,302	**9,497,073**

Section I
Program Overview

A. Plans for 1988-89

1. Highlights

The Canadian Human Rights Commission will concentrate its efforts to ensure equal opportunity on five major objectives in fiscal 1988-89 by:

- Seeking ways to be more effective in eliminating the gender-based wage gap;

- Being increasingly effective in eliminating employment barriers, especially those faced by women, disabled individuals and persons identifiable because of their race, colour and national or ethnic origin (including aboriginal peoples);

- Striving to eliminate the major barriers to service faced by persons with disabilities;

- Supporting amendments brought to the Canadian Human Rights Act that enhance equality of opportunity and results, and, once in effect, to publicize and to implement them effectively. (The government, in response to the report of the Special Parliamentary Committee on Equality Rights, has indicated that it will bring substantive amendments to the Canadian Human Rights Act) and,

- Managing its programs more efficiently and economically.

Details as to how the Commission plans to achieve these objectives are given in D.2 under INITIATIVES, page 17.

2. Summary of Financial Requirements

Figure 1: Financial Requirements

(thousands of dollars)	Estimates 1988-89	Forecast 1987-88	Change
Canadian Human Rights Commission	**11,606**	10,996	610
Person-Years	**180**	176	4

Explanation of Change: The financial requirements for 1988-89 are 5.5% or $610,000 higher than the 1987-88 forecast expenditures which are based on information known to management as of November 20, 1987 (see Spending Authorities, page 4). This increase consists of the following:

	($000)
• Salaries and benefits for four additional person-years	98
• Additional operating expenditures approved in Treasury Board Decisions 801313 (April 24, 1986) and 804001 (December 11, 1986)	42
• Price adjustment per Salary Costing Schedule	468
• Additional operating expenditures per Public Works Canada	2
Total Increase	610

B. Recent Performance

1. Highlights

Highlights of the Program's Performance during 1986-87 are:

- The Chief Commissioner appeared before the Senate committee considering Bill C-62, an Act respecting Employment Equity, and, while noting that it was not perfect, strongly supported its enactment. The Chief Commissioner affirmed that the Bill, once law, would provide sufficient data to allow the Commission to initiate complaints of discrimination and, consequently, to effect positive change to the representation of women, aboriginal peoples, visible minorities and disabled persons in the workplace. In August 1986, the Employment Equity Act was proclaimed.

- Equal Wage Guidelines, which were drafted following extensive consultation with public and private-sector employers, employee organizations, women's groups and human rights agencies, came into effect on December 10, 1986. The Guidelines define compliance within the Act and how the Canadian Human Rights Commission will handle complaints of wage discrimination within federal jurisdiction. (Section 11 of the Act requires that men and women doing work of equal value in the same establishment receive equal pay.)

- The Commission organized an equal pay seminar in February 1987 at which technical experts from the Commission and elsewhere, representatives for women's organizations and representatives of the major federally-regulated employers met to discuss the application of the new Equal Wage Guidelines.

- The Commission organized a one-day colloquium to provide a forum for researchers engaged in research on issues related to racial discrimination.

- The Commission successfully argued before an independent human rights tribunal that the administration of a law constitutes a service within the meaning of section 5 of the Canadian Human Rights Act (section 5 prohibits discrimination in the provision of services) and that police investigations should not be based on suspicions related solely to race, colour or national or ethnic origin. (Hum v. Royal Canadian Mounted Police.)

- The Commission completed a comprehensive review of its approach to systemic discrimination. Systemic discrimination results from the operation of an organization's policies, practices or patterns of decision making and typically affects groups of individuals. One of the major recommendations of the review was for the Commission to structure itself to better deal with systemic discrimination, for example by using its power to initiate complaints. These recommendations influenced the Commission in developing its strategic plan.

- Partially in response to the Auditor General's comments, the Commission strengthened its planning process by developing a strategic plan. The Commission's strategic plan calls for the Commission to focus its attention on five priority areas (these priority areas are described under A.I, page 6) and to ensure its operations support the achievement of these objectives.

2. Review of Financial Performance

Figure 2: 1986-87 Financial Performance

(thousands of dollars)	1986-87		
	Actual	Main Estimates	Change
Canadian Human Rights Commission	9,497	9,832	(335)
Person-Years	167	165	2

Explanation of Change:

Person-year Utilization for fiscal 1986-87 was 167, 2 in excess of Main Estimates approved levels. In the course of the year, however, person year allocations were increased by 9 to fund expanded initiatives in both Equal Pay and Employment Equity. Consequently final figures for fiscal 1986-87 indicate an underusage of person years of seven.

Expenditures for fiscal 1986-87 were $335,000 (3.4%) lower than those provided for in Main Estimates. As well Supplementary funding of $528,000 also lapsed for that fiscal period.

The shortfalls of both expenditure of funds and person years as compared with approved spending levels largely resulted from two events.

First, the delays in gazetting of the Equal Wages Guidelines and in the implementation of the joint Treasury Board/Union Equal Pay study as well as the normal delays associated with classifying and staffing positions allocated during the course of the year contributed to the under-utilization of resources.

Second, two factors have a direct impact on the kind and number of human resources, and the financial resources, the Commission will require to enforce employment equity: the precise relationship it will have with other implicated parties (Canada Employment and Immigration Commission and Treasury Board); and, the exact method of enforcement the Commission will use. The Commission has spent considerable time, more than was anticipated, to resolve these issues, but the process should ensure that the Commission's employment equity initiatives will be carried out in the most efficient manner possible.

It is expected, now that the Equal Pay study has begun, that the Equal Wage Guidelines have been gazetted and that the Commission has largely completed the gearing-up process for employment equity, that these lapses will not reoccur.

C. Background

1. Introduction

The Canadian Human Rights Commission combats discrimination within federal jurisdiction.

The Commission administers the Canadian Human Rights Act which prohibits discrimination in employment and service access on 10 grounds: race, colour, national or ethnic origin, religion, age, sex, marital status, family status, disability and conviction for which a pardon has been granted. It is empowered to investigate complaints of discrimination, to approve settlements, to recommend the appointment of independent human rights tribunals and to end discriminatory policies and practices by means of education and research.

The Commission's authority encompasses all areas of federal jurisdiction including federal departments and agencies, Crown corporations, private companies which regularly transport goods or people across provincial or national borders, chartered banks, companies which handle radioactive materials, inter-provincial or international pipelines, broadcasting companies and telephone companies doing business in more than one province.

The Commission reports to Parliament through the Minister of Justice.

2. Mandate

The Canadian Human Rights Act, S.C. 1976-77, c. 33 was proclaimed March 1, 1978. It was amended by S.C. 1980-81-82-83, c.111, 143, proclaimed July 1, 1983, and S.C. 1985, c. 26, proclaimed October 15, 1985.

3. Program Objective

To foster the principle that every individual should have equal opportunity to participate in all spheres of Canadian life consistent with his or her duties and obligations as a member of society.

4. Program Description

The Canadian Human Rights Commission deals with all complaints alleging discrimination on any of the grounds prohibited in the Canadian Human Rights Act filed against federal departments or agencies, and companies within the federally regulated portion of the private sector. The Commission, if the complaint falls within its jurisdiction and is filed in a form acceptable to it, may assign an investigator to conduct an investigation of the particulars of the complaint. The findings of the investigation are then submitted to the Commission for decision. The Commission may take one of the following decisions, some of which are quasi-judicial in nature:

- o decide not to act on a complaint;
- o dismiss a complaint;
- o refer a complainant to a more appropriate authority;
- o appoint a conciliator to attempt to bring about a settlement;
- o approve settlements which have been agreed to by the parties;
- o request the president of the Human Rights Tribunal to appoint a tribunal.

The Commission also endeavours to discourage and reduce discriminatory practices by conducting information programs, issuing guidelines, conducting research, reviewing regulations and other forms of delegated legislation, and maintaining close liaison with human rights bodies.

5. Program Organization for Delivery

Activity Structure: The Commission has one Activity which is synonymous with the Program.

Organization Structure: The Commission consists of a Chief Commissioner, a Deputy Chief Commissioner, and from three to six other members appointed by the Governor in Council. The Chief Commissioner and Deputy Chief Commissioner are full-time members and the other members may serve either full-time or part-time. Full-time members are appointed for a term not exceeding seven years, and part-time members for a term not exceeding three years.

The program is delivered through the office of the Secretary General and the following Branches: Legal Services, Complaints and Compliance, Public Programs, Research and Policy, Administration, Personnel and Finance, and seven Regional Offices (see Figure 3 on page 14).

The seven regional offices are located at: Halifax, Montreal, National Capital Region-Ottawa, Toronto, Winnipeg, Edmonton, and Vancouver. All other Branches are located in Ottawa.

Complaints and Compliance Branch: This Branch is responsible for ensuring that all complaints of discrimination filed with the Commission are investigated in an efficient and timely manner consistent with the principles set out in the Canadian Human Rights Act. In addition, it is responsible for developing and implementing policies, procedures, and standards for all enforcement activities. This includes the enforcement of employment equity, by relying on data from the Employment Equity Act to initiate complaints in order to secure compliance with the Canadian Human Rights Act. It also considers requests for the approval of voluntarily submitted adaptation plans, undertaken by service providers in order to improve access to facilities for persons with disabilities.

Public Programs Branch: This Branch is mandated under the Act to develop and deliver information sessions designed to increase public understanding of the Canadian Human Rights Act and Commission, and to encourage compliance with the Act. The Branch consists of two sections: the Product Section, which undertakes a market analysis of information required by the clientele within the Commission's jurisdiction, coordinates the development of appropriate presentations, and participates in their delivery; and the Information and Production Section, which coordinates the Canadian Human Rights Commission's public relations activities and serves as its publishing arm. In addition, an Issues Group, whose members will be appointed on rotational assignments for periods of three to six months, will undertake special assignments on subjects of particular interest to the Commission.

Research and Policy Branch: This Branch is responsible for supporting the Commission's decision-making process by undertaking applied research projects and by developing policies on human rights issues and positions on Government initiatives affecting human rights. These activities support complaints processing and public program activities.

Legal Services Branch: This branch is responsible for providing independent legal advice to the Chief Commissioner and the Commission members. In addition, the branch lawyers represent the Commission in litigation before Tribunals, Review Tribunals and Appellate Courts as well as defending judicial review applications before the Federal Court of Appeal. The branch provides a full range of legal services to all other branches and assists Finance and Administration Branch in personnel matters, in dealing with other government agencies and in ensuring compliance with Treasury Board directives.

Figure 3: Resources by Organization

(thousands of dollars)	1988-89 Estimates		1987-88 Forecast	
	($)	P-Y	($)	P-Y
Chief Commissioner's Office	661	7	598	6
Secretary General	186	3	175	3
Legal Services	1,139	12	900	10
Regional Offices	2,914	62	2,762	62
Public Programs	1,149	20	1,162	20
Complaints and Compliance	1,533	34	1,453	34
Research and Policy	572	9	542	9
Administration, Personnel and Finance	3,452	33	3,404	32
	11,606	180	10,996	176

D. Planning Perspective

1. Environment

The Canadian Human Rights Commission continues to face a period of significant environmental change. The key factors which affect the program are:

Public Awareness: The public continues to entertain an increasing interest in and concern with human rights issues. This is, in large part, because of the coming into force of the equality rights section of the Canadian Charter of Rights and Freedoms and the considerable interest displayed by the media in the court cases that have resulted. In addition, several significant Supreme Court decisions concerning human rights issues have received extensive attention.

Other factors, such as the greater involvement of a number of Parliamentary Committees in discussing and reporting on human rights issues and media coverage of topical and contentious human rights issues such as drug testing, AIDS and the treatment of refugees have also increased the Commission's visibility. This increased visibility results in more frequent requests for information and advice. The demand is expected to continue to grow.

Government Initiatives: The Employment Equity Act, proclaimed in August 1986, will require major employers in the federal sector to provide reports on the representation of women, disabled persons, aboriginal peoples and visible minorities in their workforce. The first such reports are due in June, 1988. The Commission will use these reports to initiate complaints of discrimination and expects, by so doing, to bring significant change to the employment opportunities of individuals traditionally underrepresented in employment (see WORKLOAD, page 16, and INITIATIVES, page 17.)

The Government has indicated that it will amend the Canadian Human Rights Act. These amendments have the potential to affect significantly the Commission's operations.

Business Response: The Commission has made the decision to expend more effort in dealing with significant human rights concerns. Two examples of this are the Commission's decision to use the complaint process to require employers to treat women on medically certifiable leave for pregnancy or childbirth purposes, at least as favourably as any other employee on medically certifiable leave; and, the Commission's decision

to ask for amendments to Section 11 requiring that employers institute pay equity. Business reaction has been uniformly opposed to these efforts and they have lobbied and continue to lobby strongly against them. The Commission can expect that other initiatives planned by the Commission (see INITIATIVES on page 17) will meet with a similar reaction.

Court Response: The Supreme Court of Canada in recent decisions has made it clear that the Canadian Human Rights Act is to be interpreted in a "large and liberal" manner consistent with its special nature and in a way so as to ensure that it can meet its legislatively defined objective "to give effect...to the principle of equal opportunity". These rulings by the Courts provide the legal encouragement necessary for the Commission to reaffirm its commitment to deal effectively and fairly with significant human rights issues.

Workload: In addition to an increased workload generated by public awareness of human rights issues, the Commission also is anticipating increased demands in a number of other areas. All trends show that more and more cases are being considered before human rights tribunals and the Federal court. Because of this, the Commission is devoting more time and energy on litigation, a lengthy and costly undertaking. This trend is expected to continue, especially considering the Commission's strategic decision to focus more attention on significant systemic issues and the anticipated business response to those efforts.

Several other factors will result in our increased workload and a corresponding strain on Commission resources: the Commission responsibilities with reference to employment equity; its commitment to being more effective in ensuring equal pay for work of equal value, and, its decision to address important systemic concerns by using its power to initiate complaints of discrimination.

2. Initiatives

The Canadian Human Rights Commission intends to take the following initiatives in 1988-89:

- o It will continue to press for legislative amendments to incorporate the principles of the Equal Wage Guidelines in law and to impose a regulatory equal pay model in the federal sector, similar to the one in force in Manitoba for the public service and the the one recently adopted in Ontario.

- o It will seek methods, such as coordinating efforts with Labour Canada and using available data sources to initiate complaints of discrimination, to increase its effectiveness in requiring equal pay for work of equal value;

- o It will use its power to initiate complaints of discrimination and employment equity data to address systemic issues affecting the employment opportunities of women, disabled persons and persons identifiable because of race, colour or national or ethnic origin;

- o It will find ways to ensure that disabled persons have equal access to government services and to vital services such as transportation, and

- o It will put in place and evaluate new approaches to investigation in an effort to speed up the complaint process.

3. Update on Previously Reported Initiatives

Implement Multi-year Equal Pay Strategy (1986-87 and 1987-88 Estimates): The major elements supporting the strategy (i.e., Equal Wage Guidelines and Methodology for Implementing Equal Pay) have been developed. Nonetheless, the Commission has concluded that, given the current legislative framework and the lack of evidence that business will take voluntary action, the strategy has very limited chance of success.

For this reason it is now focussing on other strategies, most importantly legislative amendments, to ensure equal pay for work of equal value (see INITIATIVES above).

Enforce Employment Equity (1986-87 and 1987-88 Estimates): The Commission has developed a global strategy for enforcing employment equity and is now developing an analytical model to assess the employment data to be reported by virtue of the Employment Equity Act.

In addition, the Commission has approved the development of guidelines to indicate what an employer must do to ensure that an employment equity program can be considered a "special program" in accordance with Section 15 of the Canadian Human Rights Act (Section 15 of the Act "permits" the adoption of special programs designed to prevent, eliminate or reduce disadvantage suffered by any group of individuals protected by the Act.) It also has developed the organization structure for a new operational unit which will handle employment equity complaints, both initiated and filed.

Develop Appropriate Performance and Work Standards (1986-87 and 1987-88 Estimates): Quality standards have been developed for the investigative function. These standards have been put in place in Headquarters and will soon be in force in the regional offices.

Initiate Systemic Complaints (1986-87 Estimates): The Commission has developed the organization structure necessary to handle systemic complaints and done some of the background work necessary to identify significant systemic issues.

E. Program Effectiveness

The Canadian Human Rights Commission seeks to achieve its program objective by eliminating discrimination, largely through the investigation of complaints, and by fostering human rights principles, largely through the delivery of information programs.

It is difficult to quantify, in any objective way, effectiveness measures for these activities. Statistics concerning the number of complaints handled and the manner of their resolution (see tables on page 21) do not measure effectiveness, nor would statistics concerning information sessions held or speeches delivered. Examination of the issues raised in complaints does indicate that there has been an evolution in behaviour, and perhaps in attitude. For example, it is rare that the Commission will now entertain a sex or race discrimination complaint concerning overt, discriminatory behaviour on the part of an employer; more usually the complaint will deal with allegations of covert discrimination, or with the discriminatory effect of "neutral" policies or practices. This evolution does not demonstrate necessarily that the Commission has been effective in eliminating discrimination but does indicate that the type of discrimination it now deals with tends to be of a different and more difficult variety.

In the absence of objective evidence, the Commission relies on examples of direct results to demonstrate its effectiveness. Some such examples from the last fiscal year are:

- The Commission was instrumental in changing a Department of Transport policy that prohibited hiring air traffic controllers over the age of 35. The Department has eliminated its age requirement and will develop job-related selection criteria for the positions.

- An independent Human Rights Tribunal ordered the R.C.M.P. to stop singling out members of visible minorities for an investigation under the Immigration Act. The ruling confirmed the Commission's contention that the practice of asking members of visible minorities their citizenship and place of birth was discrimination and also affirmed that the administration of law was a "service" within the meaning of the Canadian Human Rights Act.

- An independent Human Rights tribunal ruled that D.N.D.'s policy that led to automatic dismissal of a man with asthma was discriminatory.

F. Performance Information and Resource Justification

The Commission currently collects performance information on two significant aspects of the work carried out by the program: dealing with complaints of discrimination and responding to enquiries from the general public. Statistics concerning these activities follow.

Figure 4: Enquiries and Preliminary Investigations

	Estimates 1988-89	Forecast 1987-88	Actual 1986-87
Enquiries	42,000	40,470	41,415
Preliminary Investigations	140	120	161

Figure 5: Complaints Workload

	Estimates 1988-89	Forecast 1987-88	Actual 1986-87
Balance brought forward	1,014	1,025	849
Complaints accepted	600	589	549
Total	1,614	1,614	1,398
Closed	650	600	373
Balance	964	1,014	1,025

Figure 6: Status of Complaints in Process 31 March 1987

At Investigation	849
At Conciliation	119
At Tribunal	41
In Appeal	16
Total	1,025

Figure 7: Results of Cases Submitted for Decision by Fiscal Year

Years	Dismissed	Settled	Others	Sub-total Closed	To Conciliation	To Tribunal	To Deal With	Total Submitted
1986-87	211	53	109	373	73	37	35	518
1985-86	196	40	66	302	90	12	11	415
1984-85	146	60	37	243	34	13	14	304
1983-84	241	100	21	362	31	20		413

Section II
Supplementary Information

A. Profile of Program Resources

1. Financial Requirements by Object

Figure 8: Details of Financial Requirements by Object

(thousands of dollars)	Estimates 1988-89	Forecast 1987-88	Actual 1986-87
Personnel			
Salaries and wages	7,660	7,201	6,448
Other personnel costs	1,187	1,080	977
	8,847	8,281	7,425
Goods and services			
Transportation and communications	934	880	693
Information	215	195	183
Professional and special services	1,140	1,020	687
Rentals	103	90	62
Purchased repair and upkeep	171	115	127
Utilities, materials and supplies	180	140	121
Other subsidies and payments	3	-	-
	2,746	2,440	1,873
Total operating	11,593	10,721	9,298
Capital	13	275	199
	11,606	10,996	9,497

2. Personnel Requirements

Personnel requirements account for 76% of the Program's total expenditures. A profile of the Program's personnel requirements is provided in Figure 9.

Figure 9: Details of Personnel Requirements

	Authorized Person-Years			Current Salary Range	1988-89 Average Salary Provision
	88-89	87-88	86-87		
Management					
Governor in Council	2	2	2		112,688
Management	8	8	8	51,400-100,700	69,229
Scientific and Professional					
Law	6	5	5	24,024- 92,800	47,718
Economics, Sociology and Statistics	7	4	4	15,600- 70,392	57,134
Administrative and Foreign Service					
Administrative Services	9	9	9	15,178- 63,264	37,593
Information Services	5	5	5	15,055- 59,100	41,912
Personnel Administration	12	21	21	14,239- 60,400	45,817
Program Administration	82	73	73	15,178- 63,264	43,567
Administrative Support					
Clerical and Regulatory	22	22	22	14,338- 35,194	24,832
Secretarial, Stenographic and Typing	23	23	23	14,210- 35,419	24,120
Other	4	4	2		

Note: The person-year columns display the forecast distribution of the authorized person-years for the Program by occupational group. The current salary range column shows the salary ranges by occupational group at October 1, 1987. The average salary column reflects the estimated base salary costs including allowance for collective agreements, annual increments, promotions and merit pay divided by the person-years for the occupational group. Year-to-year comparison of averages may be affected by changes in the distribution of the components underlying the calculations.

3. Net Cost of Program

Figure 10: Total Estimated Cost of the Program for 1988-89

(thousands of dollars)	Main Estimates 1988-89	Add* Other Costs	Estimated Total Program Cost	
			1988-89	1987-88
Canadian Human Rights Commission	11,606	1,703	**13,309**	12,394

* Other costs of $1,703,000 consist of:

	($000)
o accommodation received without charge from Public Works Canada	1,500
o cheque issue and other accounting services received without charge from Supply and Services Canada	17
o employee benefits covering the employer's share of insurance premiums and costs paid by Treasury Board Secretariat	186

Commission canadienne des droits de la personne

Budget des dépenses 1988-1989

Partie III

Plan de dépenses

Les documents budgétaires

Le Budget des dépenses du gouvernement du Canada est divisé en trois parties. Commençant par un aperçu des dépenses totales du gouvernement dans la Partie I, les documents deviennent de plus en plus détaillés. Dans la Partie II, les dépenses sont décrites selon les ministères, les organismes et les programmes. Cette partie renferme aussi le libellé proposé des conditions qui s'appliquent aux pouvoirs de dépenser qu'on demande au Parlement d'accorder. Dans les documents de la Partie III, on fournit des détails supplémentaires sur chacun des ministères ainsi que sur leurs programmes surtout axés sur les résultats attendus en contrepartie de l'argent dépensé.

Les instructions sur la façon de se procurer ces documents se trouvent sur le bon de commande qui accompagne la Partie II.

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1988

En vente au Canada par l'entremise des

Librairies associées
et autres libraires

ou par la poste auprès du

Centre d'édition du gouvernement du Canada
Approvisionnements et Services Canada
Ottawa, (Canada) K1A 0S9

N° de catalogue BT31-2/1989-III-21 au Canada: 3,00 $
ISBN 0-660-53920-9 à l'étranger: 3,60 $

Prix sujet à changement sans préavis

Budget des dépenses 1988-1989

Partie III

Commission canadienne des droits de la personne

Préface

Conçu pour servir de document de référence, le présent plan de dépenses propose à ses utilisateurs différents niveaux d'information pouvant répondre à leurs besoins propres.

Le document comprend deux sections. La section I présente un aperçu et une description du Programme, des données de base, les objectifs et les perspectives en matière de planification, ainsi que des données sur le rendement qui servent à justifier les ressources demandées. La section II fournit de plus amples renseignements sur les coûts et les ressources ainsi que des analyses spéciales qui permettront au lecteur de mieux comprendre le Programme.

La section I est précédée des autorisations de dépenser provenant de la Partie II du Budget des dépenses et du volume II des Comptes publics. Cette façon de procéder a pour objet d'assurer une certaine continuité avec les autres documents budgétaires et de permettre l'évaluation des résultats financiers du Programme au cours de l'année écoulée.

Ce document permettra au lecteur de trouver facilement les renseignements qu'il cherche. La table des matières expose en détail le contenu de chaque section. En outre, dans tout le document, des renvois permettent au lecteur de trouver de plus amples renseignements sur les postes de dépenses qui l'intéressent particulièrement.

Table des matières

Autorisations de dépenser

A. Autorisations pour 1988-1989 -- Partie II du Budget des dépenses 4
B. Emploi des autorisations en 1986-1987 -- Volume II des Comptes publics 5

Section I
Aperçu du Programme

A. Plans pour 1988-1989
   1. Points saillants 6
   2. Sommaire des besoins financiers 7
B. Rendement récent
   1. Points saillants 8
   2. Examen des résultats financiers 10
C. Données de base
   1. Introduction 12
   2. Mandat 12
   3. Objectif du Programme 12
   4. Description du Programme 13
   5. Organisation du Programme en vue de son exécution 13
D. Perspective de planification
   1. Contexte 17
   2. Initiatives 19
   3. État des initiatives annoncées antérieurement 19
E. Efficacité du Programme 21
F. Données sur le rendement et justification des ressources 22

Section II
Renseignements supplémentaires

A. Aperçu des ressources du Programme
   1. Besoins financiers par article 24
   2. Besoins en personnel 25
   3. Coût net du Programme 26

Autorisations de dépenser

A. Autorisations pour 1988-1989 -- Partie II du Budget des dépenses

Besoins financiers par autorisation

Crédits (en milliers de dollars)		Budget principal 1988-1989	Budget principal 1987-1988
	Commission canadienne des droits de la personne		
10	Dépenses du Programme	**10 419**	9 916
(S)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	**1 187**	1 080
	Total de l'organisme	**11 606**	10 996

Crédits - Libellé et sommes demandées

Crédits (dollars)		Budget principal 1988-1989
	Commission canadienne des droits de la personne	
10	Commission canadienne des droits de la personne - Dépenses du Programme	**10 419 000**

Programme par activité

(en milliers de dollars)	Budget principal 1988-1989				Budget principal 1987-1988
	Années-personnes autorisées	Budgétaire Fonctionnement	Dépenses en capital	**Total**	
Commission canadienne des droits de la personne	180	11 593	13	**11 606**	10 996
Années-personnes autorisées en 1987-1988	176				

B. Emploi des autorisations en 1986-1987 -- Volume II des Comptes publics

Crédits	(dollars)	Budget principal	Total disponible	Emploi réel
	Budgétaire			
	Commission canadienne des droits de la personne			
10	Dépenses du Programme	8 951 000	9 383 000	**8 519 771**
(S)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	881 000	977 302	**977 302**
	Total du Programme	9 832 000	10 360 302	**9 497 073**

Section I
Aperçu du Programme

A. Plans pour 1988-1989

1. Points saillants

La Commission canadienne des droits de la personne concentrera son action en faveur de l'égalité des chances sur la poursuite de cinq grands objectifs en 1988-1989, à savoir :

- chercher des moyens plus efficaces de supprimer l'écart salarial entre les hommes et les femmes;
- lutter avec une plus grande efficacité contre les obstacles à l'emploi, en particulier ceux rencontrés par les femmes, les personnes handicapées et les personnes identifiables du fait de leur race, de leur couleur et de leur origine nationale ou ethnique (les autochtones, notamment);
- tenter de lever les principaux obstacles à la prestation de services auxquels se heurtent les personnes atteintes d'une déficience;
- appuyer les projets de modification de la Loi canadienne sur les droits de la personne qui visent à favoriser l'égalité des chances et des résultats et, une fois ces modifications adoptées, les faire connaître et les mettre en oeuvre efficacement. (Le gouvernement, dans sa réponse au rapport du Comité parlementaire spécial sur les droits à l'égalité, s'est engagé à apporter d'importantes modifications à la Loi canadienne sur les droits de la personne.) et;
- gérer ses programmes d'une manière plus efficiente et économique.

Des renseignements plus détaillés sur la façon dont la Commission se propose d'atteindre ces objectifs sont donnés à la partie D.2, sous la rubrique "INITIATIVES", voir page 19.

2. Sommaire des besoins financiers

Tableau 1 : Besoins financiers

(en milliers de dollars)	**Budget des dépenses 1988-1989**	Prévu 1987-1988	Différence
Commission canadienne des droits de la personne	**11 606**	10 996	610
Années-personnes	**180**	176	4

Explication de la différence : Les besoins financiers pour 1988-1989 excèdent de 610 000 $, ou 5,5 %, les dépenses prévues pour 1987-1988 qui sont fondées sur les renseignements dont la direction disposait au 20 novembre 1987 (voir Autorisations de dépenser, page 4). Cette augmentation se répartit comme suit :

	(en milliers de dollars)
o Salaires et avantages sociaux pour quatre années-personnes additionelles	98
o Dépenses de fonctionnement supplémentaires autorisées par les décisions 801313 (24 avril 1986) et 804001 (11 décembre 1986) du Conseil du Trésor	42
o Rajustement des prix conformément à la Table de calcul du coût des salaires	468
o Frais de fonctionnement additionnels pour les services de Travaux publics Canada	2
Augmentation totale	610

B. Rendement récent

1. Points saillants

Les principales initiatives prises en 1986-1987 ont été les suivantes :

- Le Président s'est présenté devant le Comité sénatorial chargé de l'étude du projet de loi C-62, Loi concernant l'équité en matière d'emploi, et s'est dit très favorable, en dépit de certaines réserves, à sa promulgation. Il a affirmé qu'une fois adoptée, la loi assurerait l'accès à des données suffisantes pour permettre à la Commission de prendre l'initiative de plaintes de discrimination et, ainsi, d'accroître la représentation des femmes, des peuples autochtones, des minorités visibles et des personnes handicapées sur le marché du travail. En août 1986, la Loi sur l'équité en matière d'emploi était proclamée.

- L'Ordonnance sur la parité salariale, qui a fait l'objet d'abondantes consultations auprès d'employeurs des secteurs public et privé, d'organisations d'employés, de groupements de femmes et d'organismes de défense des droits de la personne, est entrée en vigueur le 10 décembre 1986. L'Ordonnance définit la conformité dans le contexte de la Loi et décrit la façon dont la Commission canadienne des droits de la personne traitera les plaintes de discrimination salariale dans les secteurs relevant de la compétence fédérale. (En vertu de l'article 11 de la Loi, les hommes et les femmes qui exécutent, dans le même établissement, des fonctions équivalentes, doivent recevoir une rémunération égale.)

- La Commission a organisé, en février 1987, un colloque relatif à l'application de l'Ordonnance sur la parité salariale réunissant des experts de la Commission et de l'extérieur et des représentants des organisations de femmes et des principaux employeurs réglementés par le gouvernement fédéral.

- La Commission a tenu un colloque d'une journée en vue de permettre aux spécialistes qui ont entrepris des recherches sur la discrimination raciale de discuter de leurs travaux.

- La Commission a réussi à faire reconnaître par un tribunal des droits de la personne indépendant que l'application d'une loi constitue un service dans le contexte de l'article 5 de la Loi canadienne sur les droits de la personne (l'article 5 interdit la discrimination lors de la prestation de services) et que les enquêtes policières ne devraient pas être basées sur des soupçons ayant trait uniquement à la race, à la couleur ou à l'origine nationale ou ethnique (Hum c. la Gendarmerie royale du Canada).

- La Commission a terminé un examen en profondeur de ses méthodes de lutte contre la discrimination systémique. La discrimination systémique résulte de l'application des politiques d'un organisme, de ses pratiques ou de son mode de décision et affecte généralement des groupes de personnes. Une des principales recommandations issues de l'examen concernait la réorganisation de la Commission dans le but de mieux lutter contre ce type de discrimination, notamment en prenant l'initiative de plaintes. La Commission s'est inspirée des recommandations pour élaborer son plan stratégique.

- En réponse aux observations du Vérificateur général, notamment, la Commission a amélioré son processus de planification en y incorporant un plan stratégique. Le plan stratégique de la Commission comporte cinq secteurs d'intervention prioritaires (voir le paragraphe A.1, page 6) et vise à assurer que les activités tendent à la réalisation des objectifs dans ces secteurs.

2. Examen des résultats financiers

Tableau 2 : Résultats financiers en 1986-1987

(en milliers de dollars)	1986-1987		
	Réel	Budget principal	Différence
Commission canadienne des droits de la personne	9 497	9 832	(335)
Années-personnes	167	165	2

Explication de la différence :

Années-personnes - En 1986-1987, la Commission a utilisé 167 années-personnes, soit deux de plus que les 165 qui avaient été autorisées dans le Budget principal. Toutefois, dans le courant de l'année, les effectifs ont été accrus de 9 années-personnes pour tenir compte des nouvelles initiatives en matière de parité salariale et d'équité en matière d'emploi. Aussi, les chiffres de fin d'exercice indiquent que 7 années-personnes n'ont pas été utilisées.

Dépenses - Les dépenses en 1986-1987 ont été inférieures de 335 000 $ (3,4 %) aux prévisions du Budget principal des dépenses. De plus, 528 000 $ en crédits supplémentaires n'ont pas été utilisés au cours de la période.

La non-utilisation de crédits et d'années-personnes qui avaient été autorisés est attribuable à deux facteurs.

Premièrement, les retards dans la publication de l'Ordonnance sur la parité salariale dans la Gazette du Canada et dans la réalisation de l'étude patronale-syndicale du Conseil du Trésor sur la parité salariale, de même que la lenteur habituelle du processus de classification et de dotation de postes créés dans le courant d'une année, ont contribué à la sous-utilisation des ressources.

Deuxièmement, le type et l'importance des ressources humaines et le montant des ressources financières dont la Commission aura besoin pour appliquer les dispositions de la Loi sur l'équité en matière d'emploi dépendent directement des rapports que la Commission devra avoir avec les autres parties intéressées (la Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada et le Conseil du Trésor) et de la méthode d'exécution qu'elle emploiera. La Commission a passé beaucoup de temps - plus de temps que prévu - à étudier ces questions, mais cela lui permettra d'assurer la plus grande efficience possible dans l'exécution de ses fonctions en matière d'équité dans l'emploi.

Maintenant que l'étude sur la parité salariale a débuté, que l'Ordonnance a été publiée et que la Commission a presque terminé les travaux d'organisation liés à l'application de l'équité en matière d'emploi, toutes les ressources autorisées devraient être utilisées.

C. Données de base

1. Introduction

La Commission canadienne des droits de la personne lutte contre la discrimination dans les domaines qui relèvent de la compétence fédérale.

La Commission applique la Loi canadienne sur les droits de la personne qui interdit dans l'emploi ou dans la prestation de services, la discrimination, fondée sur l'un ou l'autre des 10 motifs suivants : la race, la couleur, l'origine nationale ou ethnique, la religion, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience et l'état de personne graciée. Elle a le pouvoir d'enquêter sur les plaintes de discrimination, d'approuver les règlements, de recommander la mise sur pied de tribunaux des droits de la personne indépendants et de mettre un terme aux politiques ou aux pratiques discriminatoires par la sensibilisation du public et la recherche.

L'autorité de la Commission s'étend à tous les secteurs relevant de la compétence fédérale, notamment les ministères et organismes fédéraux, les sociétés d'État, les entreprises privées qui assurent le transport régulier de biens ou de personnes d'une province à une autre ou entre le Canada et un autre pays, les banques à charte, les compagnies qui s'occupent de la manutention de produits radioactifs, les pipelines interprovinciaux ou internationaux, les entreprises de radiodiffusion et les compagnies de téléphone desservant plus d'une province.

La Commission fait rapport au Parlement par l'intermédiaire du ministre de la Justice.

2. Mandat

La Loi canadienne sur les droits de la personne, S.C. 1976-77, c. 33, a été proclamée le 1er mars 1978. Elle a été modifiée par le S.C. 1980-81-82-83, c. 111, 143, proclamé le 1er juillet 1983, et par le S.C. 1985, c. 26, proclamé le 15 octobre 1985.

3. Objectif du Programme

Promouvoir le principe selon lequel chacun doit avoir une chance égale de participer à toutes les sphères de la vie canadienne, dans la mesure compatible avec ses devoirs et obligations au sein de la société.

4. Description du Programme

La Commission canadienne des droits de la personne instruit toutes les plaintes de discrimination déposées contre les ministères ou organismes fédéraux et les entreprises du secteur privé assujettis à la compétence fédérale, et qui sont fondées sur l'un ou l'autre des motifs de distinction illicite énumérés dans la Loi canadienne sur les droits de la personne. La Commission peut, si la plainte relève de sa compétence et si elle a été déposée sous une forme qu'elle juge acceptable, charger un enquêteur d'en étudier les circonstances. Les résultats de l'enquête sont soumis à la Commission qui peut alors prendre l'une ou l'autre des décisions suivantes, dont certaines sont de nature quasi judiciaire :

- o décider de ne pas donner suite à la plainte;
- o rejeter la plainte;
- o renvoyer le plaignant à l'autorité compétente;
- o nommer un conciliateur chargé d'essayer d'en arriver à un règlement de la plainte;
- o approuver le règlement sur lequel les parties sont tombées d'accord;
- o demander au président du Comité du tribunal des droits de la personne de constituer un tribunal.

La Commission doit également tenter d'empêcher la perpétration d'actes discriminatoires en exécutant des programmes d'information, en rendant des ordonnances, en effectuant des recherches, en examinant des règlements et autres textes de même nature, et en entretenant des relations étroites avec les organismes de défense des droits de la personne.

5. Organisation du Programme en vue de son exécution

Structure par activité : La Commission constitue l'unique activité du Programme.

Organisation : La Commission est composée d'un président, d'un vice-président et de trois à six autres membres nommés par le gouverneur en conseil. Le président et le vice-président sont nommés à temps plein et les autres commissaires, à temps plein ou à temps partiel. La durée maximale du mandat des commissaires à temps plein est de sept ans et celle du mandat des commissaires à temps partiel, de trois ans.

L'exécution du Programme se fait par l'entremise du bureau du Secrétaire général et des directions suivantes : Services juridiques, Plaintes et mise en oeuvre, Programmes d'action publique, Recherche et politiques, Administration, personnel et finances, et de sept bureaux régionaux (voir tableau 3, page 16).

Les sept bureaux régionaux sont situés à Halifax, Montréal, Toronto, Winnipeg, Edmonton, Vancouver et Ottawa, dans la région de la Capitale nationale. Toutes les autres directions sont situées à Ottawa.

La Direction des plaintes et de la mise en oeuvre : Cette direction est chargée de veiller à ce que toutes les plaintes de discrimination déposées auprès de la Commission soient examinées en temps utile et d'une façon efficace et conforme aux principes énoncés dans la Loi canadienne sur les droits de la personne. De plus, elle est responsable de l'élaboration et de l'application des politiques ainsi que des méthodes et des normes relatives à l'ensemble des activités de mise en oeuvre. Cela comprend la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi en fondant sur les données que permettra de recueillir la Loi sur l'équité en matière d'emploi pour prendre l'initiative de plaintes en vue d'assurer le respect de la Loi canadienne sur les droits de la personne. En outre, la Direction examine les demandes spontanées d'approbation de programmes d'adaptation destinés à faciliter pour les personnes handicapées l'accès aux installations de fournisseurs de services.

La Direction des programmes d'action publique : Cette direction est chargée, aux termes de la Loi, d'élaborer et de dispenser des séances d'information destinées à mieux faire comprendre la Commission et la Loi canadienne sur les droits de la personne et à mieux faire respecter les dispositions de celle-ci. La Direction est formée de deux sections : la Section des produits, qui analyse les renseignements dont a besoin la clientèle de la Commission, coordonne l'élaboration d'exposés appropriés et participe à ces exposés; et la Section de l'information et de la production, qui s'occupe de coordonner les activités de relations publiques de la Commission canadienne des droits de la personne et qui lui sert de service d'édition. De plus, un groupe responsable des dossiers, dont les membres seront nommés par rotation pour des périodes de trois à six mois, réalisera des travaux spéciaux sur des questions intéressant la Commission.

La Direction de la recherche et des politiques : Cette direction est chargée d'appuyer la prise de décisions par la Commission, et ce, au moyen de projets de recherche appliquée et de l'élaboration de politiques sur divers dossiers relatifs aux droits de la personne de même que de prises de position sur les initiatives adoptées par le gouvernement dans ce domaine. Elle se trouve ainsi à appuyer le processus de traitement des plaintes et les activités d'action publique.

Les Services juridiques : Les Services juridiques fournissent des avis juridiques indépendants au Président et aux commissaires. En plus, les avocats des Services juridiques représentent la Commission dans les affaires qui sont portées devant les tribunaux, les tribunaux d'appel et les cours d'appel et défendent les demandes de révision judiciaire par la Cour d'appel fédérale. Les Services juridiques dispensent tout un éventail de services juridiques aux autres directions et aident et la Direction de l'administration et des finances à régler des questions liées au personnel, à faire observer les directives du Conseil du Trésor et dans ses rapports avec d'autres organismes gouvernementaux.

Tableau 3: Ressources par organisation

(en milliers de dollars)	Budget des dépenses 1988-1989		Prévu 1987-1988	
	($)	A-P	($)	A-P
Bureau du président de la Commission	661	7	598	6
Secrétaire général	186	3	175	3
Services juridiques	1 139	12	900	10
Bureaux régionaux	2 914	62	2 762	62
Programmes d'action publique	1 149	20	1 162	20
Plaintes et mise en oeuvre	1 533	34	1 453	34
Recherche et politiques	572	9	542	9
Administration, personnel et finances	3 452	33	3 404	32
	11 606	180	10 996	176

D. Perspective de planification

1. Contexte

Le contexte dans lequel la Commission canadienne des droits de la personne mène ses activités est encore en pleine évolution. Voici les principaux facteurs qui influencent le Programme :

Attentes du public : Le public continue de s'intéresser aux droits de la personne. Cet intérêt soutenu est attribuable, pour une bonne part, à l'entrée en vigueur de la clause sur les droits à l'égalité de la Charte canadienne des droits et libertés, aux nombreux reportages des médias et aux contestations judiciaires qui en ont résulté. En outre, plusieurs décisions marquantes de la Cour suprême ayant trait aux droits de la personne ont eu un grand retentissement.

D'autres facteurs ont également attiré l'attention sur les activités de la Commission, entre autres : les discussions et les rapports de divers comités parlementaires sur des dossiers relatifs aux droits de la personne et les reportages des médias sur des questions brûlantes d'actualité comme le dépistage des drogues, le SIDA et l'accueil des réfugiés. En raison de sa visibilité accrue, la Commission reçoit davantage de demandes de renseignements et de conseils. La demande devrait continuer d'augmenter.

Initiatives du gouvernement : La Loi sur l'équité en matière d'emploi, qui a été proclamée en août 1986, oblige les principaux employeurs des secteurs relevant de la compétence fédérale à soumettre des rapports sur la représentation des femmes, des personnes handicapées, des autochtones et des minorités visibles dans leur effectif. Les premiers rapports sont attendus pour juin 1988. La Commission s'en servira pour prendre l'initiative de plaintes de discrimination et compte ainsi améliorer considérablement les possibilités d'emploi de personnes traditionnellement défavorisées à cet égard (voir CHARGE DE TRAVAIL, page 18, et INITIATIVES, page 19).

Le gouvernement a annoncé qu'il modifierait la Loi canadienne sur les droits de la personne. Ces modifications pourraient influer considérablement sur le fonctionnement de la Commission.

Attitude des entreprises : La Commission a décidé de consacrer plus d'efforts aux grands dossiers des droits de la personne. Ainsi, elle s'est résolue à recourir aux plaintes pour obliger les employeurs à accorder aux femmes en congé de maladie avec certificat médical pour des raisons de grossesse ou d'accouchement un traitement au moins aussi favorable qu'à tout autre employé en congé de maladie avec certificat médical. De plus, elle a demandé que l'article 11 soit modifié de manière à contraindre les employeurs à appliquer le principe de l'équité

salariale. Les entreprises se sont opposées en bloc à ces efforts; elles ont exercé et continuent d'exercer de fortes pressions pour les faire échouer. La Commission peut s'attendre que d'autres initiatives qu'elle envisage (voir INITIATIVES, page 19) se heurtent à la même résistance.

Attitude des tribunaux : La Cour suprême du Canada a déclaré clairement dans des décisions récentes que la Loi canadienne sur les droits de la personne devait recevoir une interprétation large et libérale qui tienne compte de sa nature spéciale et lui donne les moyens de remplir son objet législatif, qui consiste à donner effet au principe de l'égalité des chances. Ces décisions ont servi à encourager la Commission à réaffirmer son intention de s'occuper avec efficacité et équité des grands dossiers des droits de la personne.

Charge de travail : Outre l'accroissement de la charge de travail qui résulte de l'intérêt du public pour les questions liées aux droits de la personne, la Commission s'attend que ses activités augmentent dans plusieurs autres secteurs. Tout indique que de plus en plus de causes sont entendues par les tribunaux des droits de la personne et la Cour fédérale. Par conséquent, la Commission doit consacrer de plus en plus de temps et d'efforts aux litiges, qui sont longs et coûteux. Cette tendance devrait se maintenir, compte tenu, en particulier, de la décision de la Commission d'accorder plus d'attention aux problèmes systémiques majeurs et de la réaction attendue des entreprises.

Plusieurs autres facteurs contribueront à faire augmenter excessivement la charge de travail : les responsabilités de la Commission en ce qui concerne l'équité en matière d'emploi; son intention de promouvoir plus efficacement le principe du salaire égal pour des fonctions équivalentes; et sa décision de s'occuper de problèmes systémiques majeurs en exerçant son pouvoir de prendre l'initiative de plaintes de discrimination.

2. Initiatives

La Commission canadienne des droits de la personne compte entreprendre les projets suivants en 1988-1989 :

- Elle continuera d'exercer des pressions en faveur de l'incorporation dans la loi des principes énoncés dans l'Ordonnance sur la parité salariale et de l'établissement d'un mécanisme réglementaire d'application de la parité salariale dans le secteur fédéral, analogue au modèle en vigueur pour le service public au Manitoba et à celui récemment adopté en Ontario.

- Elle cherchera des façons, notamment par la coordination avec Travail Canada et par l'utilisation des données disponibles pour prendre l'initiative de plaintes de discrimination, d'accroître son efficacité pour ce qui est de faire appliquer le principe du salaire égal pour des fonctions équivalentes.

- Elle exercera son pouvoir de prendre l'initiative de plaintes de discrimination et se servira des données relatives à l'équité en matière d'emploi pour s'occuper des problèmes systémiques qui réduisent les possibilités d'emploi des femmes, des personnes handicapées et des personnes identifiables du fait de leur race, de leur couleur ou de leur origine nationale ou ethnique.

- Elle s'efforcera d'assurer que les personnes handicapées bénéficient d'un accès égal aux services gouvernementaux et à des services essentiels comme les transports.

- Elle mettra en oeuvre de nouvelles méthodes d'enquête, et en fera l'évaluation, en vue d'accélérer le traitement des plaintes.

3. État des initiatives annoncées antérieurement

Mise en oeuvre de la stratégie pluriannuelle en matière de parité salariale (budgets de 1986-1987 et de 1987-1988) : Les principaux éléments de la stratégie (à savoir l'Ordonnance sur la parité salariale et la méthodologie d'application de la parité salariale) ont été mis au point. Néanmoins, la Commission a conclu qu'en raison du cadre législatif actuel et des signes qui indiquent que les entreprises ne se conformeront pas volontairement aux dispositions en la matière, il y a peu de chances pour que la stratégie réussisse.

C'est pourquoi elle met maintenant l'accent sur d'autres moyens de faire appliquer le principe du salaire égal pour des fonctions équivalentes, par voie législative, en particulier (voir INITIATIVES ci-dessus).

Exécution de l'équité en matière d'emploi (budgets de 1986-1987 et de 1987-1988) : La Commission a élaboré une stratégie globale pour l'exécution de l'équité en matière d'emploi et est à mettre au point un modèle analytique aux fins de l'évaluation des données qui devront être fournies en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

En outre, la Commission a autorisé l'élaboration d'ordonnances que devront suivre les employeurs pour s'assurer que leur programme d'équité en matière d'emploi pourra être considéré comme un "programme spécial" aux termes de l'article 15 de la Loi canadienne sur les droits de la personne. (L'article 15 "permet" la mise sur pied de programmes spéciaux destinés à empêcher, supprimer ou réduire les préjudices subis par l'un ou l'autre des groupes de personnes visés par la Loi.) De plus, elle a établi la structure organisationnelle de la nouvelle section qui sera chargée du traitement des plaintes relatives à l'équité en matière d'emploi, qu'elles aient été déposées par un plaignant ou à l'initiative de la Commission.

Élaboration de normes de travail et de rendement appropriées (budgets de 1986-1987 et de 1987-1988) : Des normes de qualité ont été établies pour la fonction "enquêtes". Ces normes ont été mises en application à l'administration centrale et le seront bientôt dans les bureaux régionaux.

Exercice du pouvoir de prendre l'initiative de plaintes de discrimination systémique (budget de 1986-1987) : La Commission a mis sur pied la structure organisationnelle nécessaire pour le traitement des plaintes de discrimination systémique et a terminé une partie des travaux préparatoires au repérage des problèmes systémiques.

E. Efficacité du Programme

La Commission canadienne des droits de la personne poursuit l'objectif de son programme en luttant contre la discrimination, essentiellement par des enquêtes sur les plaintes, et en favorisant le respect des principes liés aux droits de la personne, essentiellement par des programmes d'information.

Il est difficile de quantifier d'une manière objective le degré d'efficacité de ces activités. Les statistiques concernant le nombre de plaintes traitées et la méthode de règlement (voir les tableaux, page 23) ne renseignent pas sur l'efficacité, non plus que des statistiques sur les séances d'information organisées ou les allocutions prononcées. Par contre, l'examen de l'objet des plaintes semble indiquer qu'il y a eu une évolution au plan du comportement, voire des attitudes. Ainsi, il est rare, aujourd'hui, que la Commission reçoive une plainte de discrimination fondée sur le sexe ou sur la race, relative à des actes flagrants de la part de l'employeur. Le plus souvent, les plaintes concernent des allégations de discrimination voilée ou les conséquences discriminatoires de politiques ou de pratiques "neutres". Cette évolution n'indique pas nécessairement que la Commission a réussi à mettre fin à la discrimination, mais il en résulte que le type de discrimination dont elle s'occupe désormais tend à être différent et plus complexe.

En l'absence de preuves objectives, la Commission utilise des exemples de résultats obtenus pour montrer l'efficacité de son action. Ainsi, au cours de la dernière année financière :

- la Commission a contribué à faire modifier une politique du ministère des Transports qui interdisait l'embauchage de personnes de plus de 35 ans comme contrôleurs aériens. Le ministère a supprimé cette exigence et établira des critères de sélection liés aux fonctions du poste;

- un tribunal des droits de la personne indépendant a interdit à la GRC de choisir d'enquêter sur les membres des minorités visibles en vertu de la Loi sur l'immigration. La décision donne raison à la Commission d'affirmer que la pratique de demander aux membres des minorités visibles leur citoyenneté et leur lieu de naissance est discriminatoire et confirme que l'application de la loi constitue un "service" aux fins de la Loi canadienne sur les droits de la personne;

- une tribunal des droits de la personne indépendant a statué que la politique du ministère de la Défense nationale en vertu de laquelle une personne asthmatique a été renvoyée en raison de son état était discriminatoire.

F. Données sur le rendement et justification des ressources

La Commission recueille actuellement des données sur le rendement relatives à deux importants aspects du travail effectué dans le cadre du Programme : le traitement des plaintes de discrimination et les réponses aux demandes de renseignements du grand public. Les tableaux suivants résument ces données.

Tableau 4 : Demandes de renseignements et enquêtes préliminaires

	Prévu 1988-1989	Prévu 1987-1988	Réel 1986-1987
Demandes de renseignements	42 000	40 470	41 415
Enquêtes préliminaires	140	120	161

Tableau 5 : Plaintes

	Prévu 1988-1989	Prévu 1987-1988	Réel 1986-1987
Solde reporté	1 014	1 025	849
Plaintes acceptées	600	589	549
Total	1 614	1 614	1 398
Dossiers fermés	650	600	373
Reste	964	1 014	1 025

Tableau 6 : État des plaintes en cours de traitement au 31 mars 1987

Au stade de l'enquête	849
Au stade de la conciliation	119
Au stade du tribunal	41
En instance d'appel	16
Total	1 025

Tableau 7 : Résultats des causes instruites, par année financière

Années	Plaintes rejetées	Plaintes réglées	Autres	Total partiel Dossiers fermés	À la conciliation	Au tribunal	À instruire	Total des plaintes reçues
1986-1987	211	53	109	373	73	37	35	518
1985-1986	196	40	66	302	90	12	11	415
1984-1985	146	60	37	243	34	13	14	304
1983-1984	241	100	21	362	31	20		413

Section II
Renseignements supplémentaires

A. Aperçu des ressources du Programme

1. Besoins financiers par article

Tableau 8 : Détails des besoins financiers par article

(en milliers de dollars)	Budget des dépenses 1988-1989	Prévu 1987-1988	Réel 1986-1987
Personnel			
Traitements et salaires	**7 660**	7 201	6 448
Autres frais touchant le personnel	**1 187**	1 080	977
	8 847	8 281	7 425
Biens et services			
Transports et communications	**934**	880	693
Information	**215**	195	183
Services professionnels et spéciaux	**1 140**	1 020	687
Location	**103**	90	62
Achat de services de réparation et d'entretien	**171**	115	127
Services publics, fournitures et approvisionnements	**180**	140	121
Autres subventions et paiements	**3**	-	-
	2 746	2 440	1 873
Total des dépenses de fonctionnement	**11 593**	10 721	9 298
Capital	**13**	275	199
	11 606	10 996	9 497

2. Besoins en personnel

Les besoins en personnel représentent 76 % des dépenses totales du Programme. Un aperçu des besoins en personnel du Programme est présenté au tableau 9.

Tableau 9: Détail des besoins en personnel

	Années-personnes autorisées			Échelle des traitements actuelle	Provision pour le traitement annuel moyen 1988-1989
	88-89	87-88	86-87		
Gestion					
Gouverneur en conseil	2	2	2		112 688
Direction	8	8	8	51 400-100 700	69 229
Scientifique et professionnelle					
Droit	6	5	5	24 024- 92 800	47 718
Économique, sociologie et statistique	7	4	4	15 600- 70 392	57 134
Administration et service extérieur					
Services administratifs	9	9	9	15 178- 63 264	37 593
Services d'information	5	5	5	15 055- 59 100	41 912
Gestion du personnel	12	21	21	14 239- 60 400	45 817
Administration des programmes	82	73	73	15 178- 63 264	43 567
Soutien administratif					
Commis aux écritures et aux règlements	22	22	22	14 338- 35 194	24 832
Secrétariat, sténographie et dactylographie	23	23	23	14 210- 35 419	24 120
Autres	4	4	2		

Nota : Les colonnes des années-personnes présentent la répartition, par groupe professionnel, des années-personnes autorisées pour le Programme. La colonne de l'échelle des traitements actuelle illustre l'échelle de traitement de chacun des groupes professionnels au 1er octobre 1987. Dans la colonne du traitement moyen figurent les coûts estimatifs du traitement de base y compris la provision pour les conventions collectives, les augmentations annuelles, les promotions et la rémunération au mérite, divisés par le nombre d'années-personnes du groupe professionnel. Les changements dans la répartition des éléments servant de base aux calculs peuvent avoir un effet sur la comparaison des moyennes d'une année à l'autre.

3. Coût net du Programme

Tableau 10 : Coût estimatif total du Programme pour 1988-1989

(en milliers de dollars)	Budget principal 1988-1989	Plus* autres coûts	Coût estimatif total du Programme	
			1988-1989	1987-1988
Commission canadienne des droits de la personne	11 606	1 703	**13 309**	12 394

* Les autres coûts, soit 1 703 000 $, comprennent :

	(en milliers de dollars)
o les locaux fournis sans frais par le ministère des Travaux publics Canada	1 500
o l'émission des chèques et les autres services comptables fournis sans frais par Approvisionnements et Services Canada	17
o les avantages sociaux des employés, constitués de la contribution de l'employeur aux primes des régimes d'assurance et des frais payés par le Secrétariat du Conseil du Trésor	186